

# Tempo de trabalho deve adaptar-se ao ciclo de vida

**Uma investigadora da Universidade de Coimbra (UC) defendeu a adaptação do tempo de trabalho de cada um ao seu ciclo de vida, para permitir a conciliação entre a actividade profissional e a família**

«A ideia de adaptar o tempo de trabalho ao ciclo de vida das pessoas parece-me a mais fecunda», disse Lina Coelho, docente da Faculdade de Economia da UC, durante um encontro sobre a conciliação entre trabalho e família, realizado quinta-feira em Coimbra.

**Intervindo** na iniciativa promovida pelo núcleo de estudo e formação em Organização e Gestão da Faculdade de Psicologia (NEFOG/FPCEUC), Lina Coelho lembrou a «questão decisiva» da generalidade dos contratos prever oito horas de trabalho por dia.

«Uma pessoa trabalha oito horas diárias dos 22 aos 65 anos e depois reforma-se. Há que mudar esta perspectiva, poderá trabalhar oito no início [da vida profissional], reduzir para seis quando tem filhos pequenos (...) voltar aos oito e reformar-se aos 65, 70 ou mesmo 80 anos se ainda estiver em condições para trabalhar», disse.

Alertou que a resolução do problema da conciliação entre trabalho e família é «impossí-

vel de ser concretizada com uma lei única», igual para todos, pela infinidade de actividades profissionais existentes.

«Ao tentar resolver este problema podemos estar a criar factores de desigualdade social. A questão é muito séria, não é fácil nem linear, não é igual para todos», disse. Exemplificou com a diferença entre uma empresa industrial, que labora continuamente, por turnos, ou uma instituição com serviços de atendimento ao público.

«Não é igual uma empresa industrial com cinco pessoas ou uma de serviços com 500. A diferença de soluções e a sua complexidade é a questão-chave», frisou a especialista do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

A ideia da inexistência de uma solução única foi igualmente defendida por Margarida Carvalho Neto, investigadora do GRAAL, movimento internacional de mulheres de inspiração cristã. «Não há uma única e melhor solução. A forma de organizar o trabalho não é toda igual no contexto de uma mesma empresa», afirmou.

Classificou de «crucial» o papel das chefias e hierarquias, frisando ser «essencial» aumentar o leque de recursos e opções à disposição dos trabalhadores para que a conciliação com as tarefas familiares seja possível.

Defendeu, a exemplo de Lina

Coelho, a necessidade de «ultrapassar a barreira de padronização dos contratos de trabalho», entre outras medidas.

«Muitas soluções não envolvem custos. Por exemplo, não marcar uma reunião para o final do dia», sustentou.

O encontro contou com a presença de um responsável de recursos humanos da EDP, que em 2007 venceu o galardão de «empresa mais familiarmente responsável». O director de Recursos Humanos da eléctrica portuguesa, Eugénio de Carvalho, disse que no universo empresarial português existem «outros bons exemplos de boas práticas» na matéria.

Defendeu as políticas de flexibilidade laboral e de conciliação entre trabalho e família em vigor na EDP, onde 84 por cento dos cerca de 8.000 trabalhadores possuem modalidades de horário flexível.

Todos os trabalhadores, segundo o director de Recursos Humanos, têm licença para acompanhar filhos pequenos, doentes ou deficientes ou flexibilidade para gozarem dias de férias fora das épocas habituais.

Apoios financeiros para creches e infantários ou uma licença que confere o direito ao trabalhador, em quatro horas por mês, «tratar de questões particulares inadiáveis», são outras entre muitas das regalias da empresa. ●